

平成 19 年度上半期均等法第 17 条に基づく個別紛争解決援助の例

No.	関係条文	概要	結果
1	6 条 4 号 (解雇)	<p>正社員ドライバーとして採用された後、女性であることを理由として解雇されたことへの慰謝料請求に対し、事業主は他の職務を提示したが本人が退職したと主張。</p> <p>また、採用後、ドライバーとして登用されるまでの間、事業主から工場配置の提示があり希望したところ、工場にはセクシュアルハラスメントがあることを理由に提示を取消しされたとする申立者に対し、事業主は人員充足を理由に工場配置を取消したとする紛争。</p>	<p>女性であることを理由とする解雇ではないとの事業主の説明に対し、解雇の理由を申立者にきちんと説明を行うよう助言。</p> <p>申立者から慰謝料請求の取下げ及び事業主が今後の雇用管理を適正に行うことを希望したことから、労働局より事業主に対し、女性であることを理由とした解雇と受け取られないよう適正な雇用管理を行うこと、均等法に沿ったセクシュアルハラスメント対策を講じるよう指導を行った。</p> <p>事業主から、今後均等法に沿った適正な雇用管理を行う、セクシュアルハラスメント対策に取り組むとの報告を得て、申立者が納得し、援助を終了した。</p>
2	9 条 (不利益取扱い)	<p>妊娠を理由とする契約社員の雇止めについて、妊娠 9 か月まで契約更新の上、就業継続を希望するという申立者と、雇止めは妊娠を理由とするものではなく、請負業務が減少したことによる雇止めであるとする事業主との紛争。</p>	<p>受託先からの仕事がある限り、相談者の意向に沿って働き続けられるよう契約更新を行うこと、また、働き続けられるよう十分な環境整備を行い、併せて、母性健康管理措置の申出があれば講ずるよう助言。</p> <p>作業軽減による時給の減額もなく契約が 3 か月更新された。</p> <p>事業主から受注減少の懸念はあるが企業努力し作業の確保を行うこと、併せて安全と健康に十分配慮するとの回答が得られ、援助を終了した。</p>
3	9 条 (不利益取扱い)	<p>母性健康管理の措置について医師からの指導事項を口頭で求めたところ、アルバイトに身分変更され、その後退職強要されたことについて、就業継続の意思がなくなったため、正社員として勤務したものとして、賃金の差額の支払いを請求した紛争。</p>	<p>事業主からは、アルバイトへの身分変更は申立者から希望したものであり、また退職強要はしていないとの説明がなされた。</p> <p>労働局からアルバイトへの身分変更に際し、十分な説明がされていないこと、退職勧奨と誤解されるような対応があったと指摘したところ、事業主は、申立者の要求を受け入れ、正社員との賃金の差額を支払うこととなり、援助を終了した。</p>
4	11 条 (セクシュアルハラスメント)	<p>派遣先でのセクシュアルハラスメントについて、派遣先に対応を求めたが、適切な対応がされなかった。</p> <p>派遣先に対し、慰謝料、治療費、謝罪文を求めたいとする紛争。</p>	<p>労働局から派遣先事業主に対し、早急に事実確認を行い、適切に対応するよう助言。</p> <p>事業主は事実確認を行った結果、セクシュアルハラスメントがあったと判断し、申立者の要望については今後申立者側と弁護士との間で直接交渉することとなったため、援助を終了した。</p>
5	11 条 (セクシュアルハラスメント)	<p>社長からのセクシュアルハラスメントを上司に相談したところ、セクシュアルハラスメントは収まったが、上司から嫌がらせを受けるようになった。</p> <p>これはセクシュアルハラスメントを相談したことを理由とする不利益取扱いであると考えるため、普通に仕事ができるよう嫌がらせを止めてもらいたいとする紛争。</p>	<p>申立者が就業継続できるよう就業環境整備を事業主に求めたところ、申立者と上司の関係改善はすぐには困難であるため冷却期間を置いて対応するとの回答を得た。</p> <p>その後、申立者は退職することとなったが、退職に当たり、1 か月分の賃金相当額が支給されることとなり、申立者が納得したため、援助を終了した。</p>